

DEBATE SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Alfonso Bouzas Ortiz.
Coordinador

Arturo Alcalde Justiniani.
Héctor Santos Azuela.

Graciela Bensusán Areous.
Ana Ma. Conesa R.

Carlos de Buen Unna.
Pablo A. García Félix.

José Enrique González Ruíz.
Octavio Loyzaga de la C.



UNAM



DEBATE SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Coordinador

ALFONSO BOUZAS ORTIZ

Ciudad Universitaria, D.F. agosto de 1989

Primera Edición 1989

Instituto de Investigaciones Económicas
Ciudad Universitaria, 04510 D.F.

Director: Fausto Burgueño Lomeli
Secretaría Académica: Verónica Villarespe
Difusión: Salvador Martínez Della Rocca
Intercambio: Genoveva Roldán Dávila
Administración: Jorge R. González Lozano
Departamento de Ediciones:
Enrique Quintero Márquez

Sindicato de Trabajadores de la UNAM
Centeno 145, Col. Esmeralda, 09810 D.F.

Secretario General: Nicolás Olivos Cuellar
Secretario de Organización Académica: Rito Terán Olguín
Srio. de Trabajo y Conflictos Académicos: Roberto Borja Ochoa
Srio. de Prensa y Propaganda: Alberto Pulido Aranda
Secretaría de Asuntos Universitarios: Cecilia Crespo Alcocer

INDICE

	Págs.
NOTA INTRODUCTORIA. Alfonso Bouzas Ortíz.	5
LIBERTAD SINDICAL . Arturo Alcalde Justiniani y Héctor Santos Azuela.	9
DEL CORPORATIVISMO A LA LIBERTAD SINDICAL: UNA REFORMA INELUDIBLE. Graciela Bensusán Areous.	13
OTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Alfonso Bouzas Ortíz.	19
LAS AUTORIDADES DE TRABAJO. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Ana Ma. Conesa R.	25
ANTE UNA NUEVA LEGISLACION LABORAL DERECHO PROCESAL Carlos de Buen Unna.	31
LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA. Pablo A. García Felix.	39
LA COPARMEX CONTRA LA CONSTITUCION Y LA HISTORIA. José Enrique González Ruíz.	41
REFORMAS A LA LEGISLACION LABORAL EN MATERIA DE HUELGA: ALGUNAS PROPUESTAS. Octavio Loyzaga de la C.	47

NOTA INTRODUCTORIA

Alfonso Bouzas Ortíz

Uno de los aspectos que habrá de revisar del proyecto de modernización económica que propone el gobierno de Salinas de Gortari es la normatividad laboral vigente y desde que anunció la Secretaría del Trabajo, que se haría, causó y ha seguido causando pronunciamientos en relación a lo que la modernización jurídico-laboral deberá significar.

Al finalizar el mes de mayo de 1989, el Secretario del Trabajo convocó para que en un lapso de sesenta días se hicieran propuestas al respecto y sucede que, para cuando elaboramos estas líneas elaboramos, ya existe publicada una propuesta preliminar del marco conceptual que en opinión de la COPARMEX debe inspirar esa nueva normatividad y no son pocos los foros de discusión que organizan sindicatos, partidos e instituciones académicas, con un evidente interés de dirigentes sindicales, estudiosos de la materia y abogados postulantes de hacer públicas sus reflexiones, experiencias y conocimientos.

Recordamos con preocupación la forma como la política laboral instrumentada, en lo que va del sexenio, ha impuesto "soluciones" a cada uno de los conflictos obrero-patronales que se han dado, soluciones adoptadas al margen y por sobre la normatividad laboral vigente y no deja de inquietarnos la idea de que en el fondo lo que se pretende, sea adecuar los márgenes de la normatividad a la lógica de estas "soluciones".

En esta dinámica de intentar participar en la reflexión evaluativa de lo que es la vigente Ley Federal del Trabajo y en busca de las ideas que deban inspirar una futura Ley, que sin estar identificada con unos o con otros de los intereses a que nos hemos referido (Estatales y patronales) y convencidos de que es posible salir de la crisis económica que vivimos, sin mantener y continuar el permanente y grave deterioro de las condiciones de vida en que se encuentran los trabajadores y a propuesta e invitación del Doctor Néstor de Buen, nos sumamos a un grupo

de abogados y especialistas académicos en la materia que nos hemos reunido para trabajar la temática y, partiendo de que si en verdad se pretende que la sociedad formule una Ley Federal del Trabajo a la altura de las necesidades actuales y que permita la instrumentación del proyecto económico con el que se pretende salir de la crisis, con la pretensión de que esa futura Ley también sea operativa fuera de esta situación de crisis, lo que primero debemos entender es que esa Ley Federal del Trabajo para el siglo XXI, no saldrá en sesenta días, que será necesaria la consulta y participación de todas las organizaciones de trabajadores, una participación que sin lugar a duda no habrá de ser la de los aparatos corporativos formados en el esquema del ejercicio del orden hoy vigente, sino de las propias organizaciones y sus bases, componiendo y recomponiendo incluso su actual estructura.

Por otra parte, nos percatamos de que esta inquietud y la preocupación por enterarse respecto de ¿qué es esto de una Nueva Ley Federal del Trabajo?, motiva a todo tipo de personas que viven de la venta de su fuerza de trabajo y por ello, en el ánimo de abrir la discusión, nos permitimos hacer públicos los documentos que en este cuaderno se contienen y que son PRELIMINARES, modestos esfuerzos de sus autores, elaborados para ponerlos a discusión en el grupo de trabajo a que hacemos mención, habiendo solicitado a sus autores su autorización para publicar así, tal como se recibieron.

Ahora bien, con esta documentación se “abrió boca” a la discusión en el citado grupo de trabajo y sin que pensemos que los avances tienen alguna significación aún, muy pronto se llegó a ciertas conclusiones colectivas: de definición y proposición de temáticas que se comulgaba en su importancia, conclusiones que a riesgo de equivocarnos en su presentación, equivocación que asumo como estricta responsabilidad individual, intentará enseguida listar.

Son tres los niveles y temáticas que prioritariamente deben ser abordados:

LA LIBERTAD SINDICAL.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

LA EFECTIVIDAD DE LAS NUEVAS NORMAS.

Con relación al primer aspecto, y a partir de la consideración de que ninguno de los derechos laborales establecidos en la Constitución son secundarios, sin

embargo, el cuadro general ha sido razón para que se mantenga la ingerencia del Estado en la libertad sindical, se hacen las siguientes revisiones:

- Es necesaria la tutela del Estado en cuanto a los derechos individuales pero ha sido negativa a la libertad sindical ésta tutela en cuanto a contratación colectiva, derecho de asociación en sindicatos y huelga y por ello se maneja la idea de mínimo de regulación laboral en estos aspectos.
- Si se pretende crear una Nueva Ley y se toma en serio la idea de que responda a los requerimientos actuales, no podrá ser mas de lo mismo, no deberá responder a una disputa en la que finalmente se tenían cartas a retirar, cartas a negociar y "conejos" de última hora. Será necesario crear un cuerpo de Ley que se legitime a sí mismo.

Aunado a lo anterior, tuvimos oportunidad de escuchar importantes reflexiones de sindicalistas y sus asesores legales, en un foro que organizaran sindicatos independientes, reflexiones que apuntaron entre otras cosas:

- La presencia de una crisis del sindicalismo tradicional y del esquema normativo vigente, crisis que se da en el contexto de la crisis general que padecemos y refleja el que los sistemas tradicionales se han desgastado, haciendo necesario recuperar la credibilidad.
- Una preocupante caída de la empresa nacional (mediana y pequeña) y un desinterés empresarial, consecuencia de la política económica instrumentada que prioriza la labor de las grandes multinacionales y sus intereses.
- Que el papel de las autoridades del trabajo en los últimos tiempos ha estado centrado en anular los derechos de los trabajadores, se han mutilado de manera significativa los contratos colectivos que fueron vanguardia en las conquistas obreras y la tendencia a debilitar a las organizaciones más combativas.
- Que frente a la pretensión de nueva reglamentación laboral la posición de los trabajadores debe ser el hacer propuestas que impliquen: DEFENDER los derechos hasta ahora alcanzados en todos los aspectos en que ello se ha dado; RESCATAR aquellos derechos laborales que de facto o por disposiciones normativas secundarias se han perdido; SUPRIMIR las limitaciones impuestas a los derechos laborales como lo es las que al derecho de huelga se dieron y,

REFORMAR aquellos aspectos en los que la experiencia les permita apreciar su necesidad.

Estas propuestas y reflexiones hechas en un contexto en el que la productividad en el trabajo y la capacitación para su realización, son preocupaciones de los trabajadores y sus sindicatos, en el que la búsqueda de una salida a la crisis económica que padecemos es posible encontrarla sin mayores sacrificios que los que ya padece la clase trabajadora y en función a un interés nacional y popular.

En fin, las conclusiones del citado foro fueron muy ricas y como se publicaron en un diario de circulación nacional (LA JORNADA 14 de julio de 1989), nos distraemos con su referencia puntual, comprometiéndonos a intentar una análisis posterior de ellas, sin detener nuestro objetivo de publicitar estos avances.

Agosto de 1989.

LIBERTAD SINDICAL

Arturo Alcalde Justiniani y

Héctor Santos Azuela

Un proyecto adecuado de reformas con respecto al derecho de asociación profesional debe de operar en base a cuatro ejes fundamentales:

- A) La libertad sindical individual y colectiva.
- B) La efectiva respetividad los dirigentes sindicales.
- C) La autonomía sindical básicamente frente al patrón y el Estado, así como ante los partidos políticos.
- D) Robustecer con sanciones la eficacia real de normas que regulan la vida sindical, exigiendo su respeto por parte de las autoridades.

A. Por lo que respecta a la libertad sindical en sus aspectos totales:

a) Debe garantizarse la libertad de construir el tipo de sindicato que se quiera, sin sujetarse al catálogo diseñado por el legislador, como sucede actualmente con los artículos 360 y 361 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Debe derogarse la cláusula de excusión tanto de ingreso como por separación, sin detrimento de que en los contratos colectivos se pueda reconocer la facultad del sindicato para proveer en exclusiva, la incorporación del personal al trabajo.

De otra manera se atenta contra la libertad sindical individual de todos los afiliados; pero lo más grave aún, en contra de la libertad colectiva sindical de los sindicatos opositores independientes.

c) Habrá de reconocerse expresamente la vigencia y preponderancia del Convenio Internacional No. 87 de la . . . sobre libertad sindical, en lo que beneficie a los trabajadores.

B. Por lo que respecta a la representatividad:

a) Deberá de precisarse que la elección de los dirigentes se realizará mediante voto directo y secreto de los afiliados.

En este sentido deberá garantizarse que no se simule el fraude sindical, mediante elecciones indirectas o cualquier otro tipo de fórmula en la que excluya a los trabajadores de la designación de sus representantes.

b) Conferir a la coliación, más autonomía profesional, abriendo su gama de acción a todas las expresiones de la libertad sindical: la huelga, la movilización estratégica libre, la irrestricta agrupación, la convención colectiva, etc.

c) Debe limitarse el excesivo poder jurídico que se ha conferido a los comités ejecutivos de los sindicatos, particularmente a los secretarios generales, otorgando en su caso, cierta representatividad a organismos intermedios como son los delegados.

d) Contemplar la posibilidad de la participación de las agrupaciones a sectores minoritariamente representativos.

Igualmente, suprimir las tomas de nota como mecanismo formal para conservar dicha personalidad.

C) Por lo referente a la autonomía sindical:

a) Debe suprimirse el control de la actividad profesional a través del registro sindical, manejado actualmente como instrumento para conseguir la personalidad jurídica de las organizaciones.

Debe quedar muy claro el carácter estrictamente administrativo del procedimiento registral, de tal suerte que no exista la llamada "negativa del registro", con todas sus funestas consecuencias. En todo caso expresar que la autoridad observe que se integren los requisitos que falten cuando la solicitud del registro fuera incompleta o irregular.

En la realidad, aunque la Ley señala que no se requiere previa autorización para existir, en verdad ocurre que la constitución del sindicato depende directamente del registro y la toma de nota periódica, controlados por la autoridad.

Ante la total ineficacia del registro automático debería pensarse en mecanismos garantes que impidieran los abusos y las violaciones permanentes de la autoridad al intocable derecho de libertad sindical, vía preponderantemente de la negativa del registro.

Inclusive se propone que desaparezca el registro sindical substituyéndolo por un mero expediente formal de información, pudiendo realmente operar los sindicatos a partir del momento de su constitución.

b) Deben suprimirse o cuando menos reducirse los requisitos para registrar al sindicato, tales como en el número, la necesidad de comprobar las relaciones laborales o el carácter activo del trabajador.

c) Se propone por otro lado, que en todo caso las informaciones de la vida sindical, miembros de los sindicatos, estatutos, contratos colectivos y demás documentos al efecto, obren dentro de un Registro efectivamente público, que cualquiera pueda consultar. Es absurdo manejarlo como un archivo confidencial de las autoridades.

d) Deben desaparecer las "tomas de nota" o modalidades de registro permanente de la Directiva que en la práctica sujetan a los sindicatos a exigencias caprichosas, cuando no absurdas y burocráticas, hasta la observancia de consignas, so pena de no otorgar este documento basilar para acreditar la personalidad jurídica.

e) Dentro de un plan optimista, contrastante con la realidad, cabe sugerir la autonomía de los sindicatos frente al Estado, el patrón y los partidos políticos.

f) Se propone un mecanismo para tutelar la independencia sindical mediante un sistema punitivo que sancione las conductas antisindicales del Estado y del patrón. Pueden ejemplificarse con la injerencia en la vida de los sindicatos: la represión a los miembros violentos; la creación de sindicatos blancos; los vergonzosos contratos colectivos de protección; la conjura de las huelgas; las trampas legaloides; la utilización de la requisa, etc.

DEL CORPORATIVISMO A LA LIBERTAD SINDICAL: UNA REFORMA INELUDIBLE**

Graciela Bensusán Areous

1) El carácter corporativo del sistema político mexicano encontró apoyo en los rasgos autoritarios que presentan las instituciones laborales mexicanas desde sus orígenes. (Artículo 123 de la Constitución, Ley Federal del Trabajo de 1931, etc.).

2) La democratización del escenario laboral exige dejar atrás el autoritarismo como rasgo estructural de aquellas instituciones única forma de reemplazar el corporativismo abriendo las vías para la adopción de la concertación como procedimiento de resolución de los conflictos y las discrepancias en este ámbito. La concertación debe entenderse en adelante como un método que permita encontrar cierto equilibrio entre los beneficios y sacrificios de las partes y que proporcione el consenso de las bases a las decisiones que se adopten por esta vía.

3) El esquema de protección de los intereses obreros contenido en la legislación vigente descansa fundamentalmente en los sindicatos (a quien se considera sujeto de los derechos colectivos) y en las juntas de conciliación y arbitraje. La intervención de la autoridad laboral en el nacimiento y durante toda la vida activa de los sindicatos y el carácter tripartita de las juntas colocó en manos del Ejecutivo aquél sistema de protección. Es por ello que las instituciones laborales funcionaron en la crisis como un instrumento de ejecución de las políticas gubernamentales que afectaron los intereses obreros, desvirtuándose su carácter de mecanismo de protección de estos intereses.

* Estas notas han sido tomadas de la ponencia "Instituciones en crisis: El mundo del trabajo en transformación" presentada por la autora en el Seminario Sindicato Estado: Fin o reestructuración del corporativismo, organizado por la UAM y la Fundación F. Ebert en mayo de 1989.

4) El equilibrio entre la función tutelar de las autoridades laborales y su papel como órganos del control de la acción obrera se resquebrajó como consecuencia de la política laboral adoptada en la crisis económica. Ello provocó la erosión de la legitimidad de la intervención gubernamental en el mundo del trabajo.

5) Junto a la pérdida de legitimidad otra razón para cambiar las reglas del juego es que la conservación del autoritarismo en el terreno del ejercicio de los derechos colectivos entraría en contradicción con las tendencias neoliberales del modelo económico. Además de ello, la nueva composición política del Congreso de la Unión con una presencia significativa de los partidos de oposición que demandan —desde posiciones de derecha e izquierda—, el fin de los nexos entre el PRI y el movimiento obrero constituye un factor decisivo para augurar, si no necesariamente su reforma, una discusión a fondo de estas cuestiones soslayadas al discutirse en 1969 la ley vigente.

6) Puesto que el corporativismo dejó de ser un mecanismo capaz de garantizar la disciplina política de los asalariados, el voto corporativo no funcionó el 6 de julio. Es posible esperar una liberación de las reglas del juego en este aspecto, reconociendo una mayor pluralidad política en el seno de los sindicatos. Sin embargo, el fin del control sobre el movimiento obrero supondría aceptar un proceso de democratización al margen del gobierno, lo que implicaría asumir de inmediato los riesgos de una conducción sindical acorde con los requerimientos de la modernización posiciones flexibles, acuerdos efectivos, etc. pero dispuesta a recurrir a la movilización para obtener una protección efectiva de los intereses de los representados.

7) De ahí que pueda pensarse que una reestructuración profunda de las reglas del juego en el escenario laboral llevaría algún tiempo, en espera de que la situación económica permita al gobierno desprenderse de parte de los instrumentos políticos y jurídicos que justifican la intervención gubernamental en este campo.

8) Entre otras podrían darse las siguientes situaciones:

a) Un cambio superficial de las normas laborales, bajo la apariencia de su reestructuración, que permita al gobierno continuar interviniendo como hasta ahora en el proceso organizativo y en la acción reivindicativa de los trabajadores. Lo anterior supondría conservar en términos muy semejantes a los actuales el

régimen de registro sindical, elección de directivas, altas y bajas de miembros, titularidad de contratos, derecho de huelga y organización y competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En tal caso la concertación para adoptar una nueva ley conservaría las características que presentó este procedimiento en la crisis y sería pactada con los viejos actores. Esta parecería ser la opción escogida por la actual administración, considerando las modalidades de la convocatoria gubernamental.

b) Postergar la reforma de la legislación para impulsar más tarde una verdaderamente innovadora. El tiempo que debería transcurrir para ello dependería de la necesidad de garantizar la estabilidad social en espera de la recuperación económica. Entre tanto podrían introducirse algunas modificaciones en la práctica de las relaciones laborales vinculadas a promover la libertad sindical en la empresa privada, en particular, en el sector relacionado al mercado externo donde los empresarios estarían dispuestos a eliminar los viejos vicios y reemplazar las dirigencias que no puedan adaptarse a las nuevas condiciones y retos de la modernización. Ello marcaría el inicio del fin de las complicidades entre el gobierno, los empresarios y los dirigentes poco representativos que hicieron posible los sindicatos de "membrete" y los contratos de protección, desvirtuando el sentido original de estas instituciones.

De optarse por esta vía, una posibilidad para el gobierno sería la de abrir un gran debate que le brinde tiempo y, quizás al final de un largo proceso, el consenso necesario para innovar en el mundo del trabajo. En este debate, a partir de las consideraciones anteriores, deberían plantearse los siguientes cambios orientados a destejer la red de controles jurídicos en la que se sostiene el modelo autoritario y corporativo de relaciones laborales hoy en crisis:

1. Buena parte de los obstáculos, que en estos días existen para la vigencia irrestricta de la libertad sindical, se derivan de la actuación de las autoridades laborales y de la escasa independencia del poder judicial, tema este último que debería ser tratado paralelamente al de la reforma de la legislación laboral.

En cuanto al problema de la actuación de las autoridades laborales, en el terreno de los derechos colectivos, deben considerarse al menos dos cuestiones: En primer lugar, es necesario revisar el sistema de justicia laboral con base en más de 70 años de experiencia. Al respecto debe discutirse la conveniencia de modificar su

carácter tripartita que convierte a las juntas de conciliación y arbitraje en un instrumento para imponer los criterios políticos y económicos del Poder Ejecutivo.

En segundo lugar, la intervención de la autoridad laboral en este campo debe limitarse a garantizar la plena vigencia de la libertad sindical, reduciéndose al mínimo las facultades que la ley vigente le otorga para participar en el nacimiento y en la vida de las organizaciones obreras. El registro de los sindicatos y de las directivas sólo puede tener en adelante propósitos publicitarios, sin que de estos trámites dependa la existencia de aquellos o el reconocimiento de estas. Sólo bajo estas condiciones es posible esperar que el proceso de reorganización del movimiento obrero se realice en forma autónoma a efectos de superar la crisis de representatividad por la que atraviesan las viejas estructuras, situación que constituye uno de los requisitos de un verdadero proceso de concertación.

II. La nueva legislación debe reducir lo más posible la reglamentación relativa al quehacer de las organizaciones obreras. La democracia sindical podrá alcanzarse mejor por la vía de la participación de los trabajadores en el seno de los sindicatos, exigiendo la adopción y el cumplimiento de normas internas acordes con ese objetivo, tanto en materia electoral como en lo relativo a las formas de defensa de los intereses de los agremiados. Para ello resulta fundamental prohibir la incorporación a los contratos colectivos de las cláusulas de exclusión, responsables en parte de que los sindicatos estén hoy formados más por adherentes que por militantes interesados en defender la vida democrática en estos órganos. Estas cláusulas, pensadas originariamente como mecanismos para evitar el desmembramiento de las organizaciones obreras, constituyen un instrumento poderoso del control social y político que las burocracias ejercen sobre las bases.

III. El problema de la falta de representatividad de las organizaciones y de las mencionadas y, de manera general, con los obstáculos que enfrenta la libertad sindical, hacen necesario encontrar nuevos criterios que permitan destruir los monopolios impuestos por la autoridad o, al menos, procedimientos que garanticen la libre expresión de la voluntad de agremiación y de elección de las directivas sindicales. De conservarse el actual criterio exclusivamente numérico para decidir la titularidad de los contratos colectivos debe garantizarse que la selección dependa de la mayor afiliación y no de la preferencia del patrón o del gobierno. Es fundamental eliminar en este punto toda discrecionalidad, porque de la titularidad de un contrato colectivo depende en gran parte el poder que las burocracias ejercen sobre sus bases. El contenido, cumplimiento y revisión de los contratos

colectivos dependen también de esa decisión. Formados estos aspectos de la legislación en una época en que la democracia y la veracidad de los resultados electorales interesaban a muy pocos, convendría replantearse las viejas reglas para que las nuevas reflejen mejor las inquietudes de la sociedad mexicana de hoy.

El ejercicio de los derechos colectivos no puede quedar en manos de las directivas sindicales, aún cuando estas representen en mayor grado que el actual los intereses de los agremiados. El derecho de huelga debe, por tanto, ser restituido a los trabajadores. También deben en esta materia eliminarse las disposiciones restrictivas dentro o fuera de la ley laboral, como sucede con la requisa que deja en manos de la autoridad la utilización de criterios políticos para decidir la legalidad o ilegalidad de la acción emprendida y la posibilidad de continuarla.

México, Junio de 1989.

OTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Alfonso Bouzas Ortiz

El régimen jurídico de nuestro país tiene una estructura piramidal en cuya cúspide se encuentra la Constitución Política y jerárquicamente localizadas; después, una serie de leyes. Está a discusión otra vez, la pretensión de que se legisle una Nueva Ley Federal del Trabajo, que es la reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 Constitucional ha sido reglamentado a partir de 1917, de la siguiente manera:

1.- En un primer momento y hasta 1931, por Leyes locales que en materia laboral establecieron algunos Estados de la República.

2.- Desde 1931, por una Ley Federal del Trabajo (primera) que estuvo vigente hasta 1970.

3.- Paralelamente a esta última disposición y en franca violación del texto constitucional, como reglamentación particular para los trabajadores al servicio del Estado, se estableció el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de la Unión, estatuto que fue vigente desde 1938 hasta 1960 en que se reformó la Constitución y se creó el discriminatorio apartado "B" del artículo 123 Constitucional. En 1963 se expidió también la Ley reglamentaria de este Apartado "B".

4.- Desde 1970 y hasta la fecha, por la actualmente vigente Ley Federal del Trabajo (segunda), de aplicación en toda relación laboral, excepto en la que establece el Gobierno Federal con sus trabajadores.

5.- Recordemos también que desde 1937 y prácticamente hasta la nacionalización de la banca, el importante sector de trabajadores a su servicio, estuvo

sometido también al Reglamento de trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, estatuto de excepción y también violatorio de las disposiciones laborales constitucionales.

6.- Y, por último, recordemos la existencia de un sinnúmero de Leyes de la misma jerarquía que la Ley Federal del Trabajo o cuando más de un orden inmediato inferior, como lo son la Ley del INFONAVIT, su reglamento, la Ley del Seguro Social, etc.

Y, nos preguntamos: ¿Cuál es la necesidad de tanta reglamentación?, en los momentos en que se ha dado cada nueva ley, ¿cuál ha sido la realidad económica y política de este país?, ¿qué hechos han estado insertos en todas y cada una de estas reglamentaciones? y ¿por qué una normatividad que en sus orígenes se pensaba que debía ser muy sencilla y accesible a los trabajadores, ha alcanzado tal complejidad, ha reclamado tantos cambios?

Pero aún más recordamos que a la vez que la Ley de 1970 se dieron ótras modificaciones legales importantes y con efectos laborales como:

En 1969 se otorgó la ciudadanía a los 18 años de edad.

En 1972 se creó el INFONAVIT.

En 1974 se estableció la igualdad jurídica del hombre y la mujer.

En 1974 se creó el FONACOT.

Y recordemos también que la propia Ley a partir de que se aprobó ha sufrido permanentes modificaciones entre las que cabría señalar:

En 1974 y en 1982 se hicieron reformas para acortar los periodos entre revisiones salariales.

En 1974 se penaliza la evasión del pago del salario mínimo.

En 1977 se crea un capítulo en la Ley para reglamentar el trabajo de los médicos.

En 1979-80 se crea un capítulo en la Ley para reglamentar el trabajo en las universidades.

A partir de 1978 y en los años subsecuentes se dinamizó la capacitación y adiestramiento e higiene y seguridad en el trabajo expidiendo las reglamentaciones que se creían necesarias.

Para 1980 se incorpora todo un apartado de la propia Ley, para reglamentar las cuestiones de procedimiento laboral.

En 1982 se atiende el problema de los trabajadores bancarios y aún cuando se les ubica en el apartado "B" del 123 Constitucional, se les reconoce su carácter de trabajadores.

En 1982 se opera en términos semejantes con los trabajadores del transporte público de la Ruta 100.

Todo este panorama da muestra de que la Ley Laboral (en justos términos), las Leyes Laborales, han sido todo menos estáticas y vemos con tristeza que siempre que se han tocado el derecho de asociación y el derecho de huelga, ha sido para limitarlos, limitativa del texto que concedió estos derechos en la Constitución del 17' fue la Ley del 31' y aún más limitaciones se les dieron en la Ley del 70' y peor quedaron las cosas con las reformas del 80'.

Corre el rumor de que el gobierno presentara una iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo y no deja de preocupar el "como agarre parado", al movimiento obrero y a la oposición en el parlamento. Es necesario prever que tratándose de un "sabadazo" debemos enfrentarlo en forma analítica y propositiva, si es que queremos salir mejor librados y no olvidar que el sindicalismo oficial, e incluso algunos sectores del insurgente, han hablado de la necesidad de una Nueva Ley Federal del Trabajo.

Por lo pronto y a la luz de lo que ha sido la experiencia laboral, a seis meses de gobierno de Salinas de Gortari, nos preocupa si esta iniciativa se está preparando y se pretende presentar en el próximo período ordinario de sesiones parlamentarias, (septiembre-diciembre de 1989) sin realizar un amplio foro de discusión sobre la cuestión, sabemos de la existencia de interesantes y variadas iniciativas de entre otros: la CTM, el SME, el SUTIN, pensando en organizaciones de

trabajadores, de colegas estudiosos de la temática, que como nosotros se han dedicado buen tiempo a reflexionar sobre la cuestión, de partidos políticos, sobre todo los de la oposición en el parlamento y de muchas otras organizaciones y sobre todo de trabajadores que, nada mas ni nada menos, han experimentado en "zalea" propia lo que son las relaciones de trabajo, las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores y la situación y necesidad de sus organizaciones y los cambios que deben operar en la dinámica de la vida de éstas.

Es preocupante pensar que la iniciativa, que de acuerdo con las prácticas parlamentarias aún vigentes, habrá de ser presidencial, contendrá en lo fundamental dos aspectos:

a.- Mayores limitaciones a los derechos de asociación en sindicatos y al de huelga. La política oficial laboral ha demostrado que no es factible la instrumentación del proyecto económico que se intenta, sin previamente dismantelar casi en su totalidad el poder que la clase trabajadora tiene cuando se organiza y lucha.

b.- Imponer nuevas condiciones de trabajo por sobre los derechos laborales vigentes, recortes de personal con mecánicas ágiles, necesarias después de las recientes experiencias y su costo político, ceses del personal en edad avanzada y que por tanto ya no son ni susceptibles de capacitar ni rentables en la lógica económica vigente, nueva interpretación de prestaciones como la asistencia médica a los trabajadores, las incapacidades y demás derechos de contenido y tutela social.

De ninguna manera podría esperarse alguna otra cosa después de las experiencias vividas por trabajadores de Aeroméxico, mineros y trabajadores de la siderurgia y más recientemente, por los trabajadores del transporte de la RUTA 100.

Pero como lo anotamos, la alternativa puede ser analítica y principalmente propositiva y en este momento no intentamos más que acrecentar el debate que nos percatamos que ya se inició. Esa es la única forma como podemos aminorar los efectos del "sabadazo" y, como fruto de la discusión de los actores de esta realidad, pensamos que hasta un proyecto de reconversión industrial y de modernización de las relaciones laborales y de su expresión legal es posible obtener. La clase trabajadora tiene propuestas, de prioritaria incorporación a una nueva Ley o en la actual, entre otras temáticas, sobre:

- Seguro de desempleo y estabilidad en el trabajo.
- Incremento de la productividad, capacitación en el trabajo y aumento del ingreso obrero.
- Salarios de los trabajadores y aspectos fiscales con ellos relacionados.
- Asistencia médica única reducción del gasto público y mejor empleo del destinado al interés social.
- Participación de los trabajadores en la administración de la empresa, sin importar el sector de que se trate y sobre todo tratándose de aquellos sectores del interés social fundamental, tales como salud, educación, alimentos básicos y otros.

Por otra parte, pensamos que si el gobierno de Salinas de Gortari verdaderamente quiere legitimarse, no deberá aceptar la propuesta patronal de transgredir los derechos de organización y lucha de los trabajadores y menos por el argumento del corporativismo y corrupción que ha existido por largos períodos en algunas organizaciones de trabajadores, cuestión que no es definitiva del derecho de asociación en sindicatos y de la que el propio gobierno tendría que responder revisando la estructura del partido oficial.

Mayo 1989.

LAS AUTORIDADES DE TRABAJO

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Ana María Conesa R.

Diagnóstico del Problema

La cuestión sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es un tema que desde su misma inclusión en el texto constitucional ha suscitado polémica. Sin embargo, ella se ha reducido casi exclusivamente al ámbito doctrinal. Así, la creación de estos tribunales “atípicos” fue vista por los creadores del Derecho Laboral en México, como una conquista más de la clase trabajadora, constituyendo la independencia de estos tribunales del Poder Judicial un avance de esta rama del Derecho en aras de una auténtica justicia social. En esa medida, toda opinión que cuestionaría el sentido de esta peculiar integración y ubicación de los tribunales de trabajo fue vista como expresión de posiciones reaccionarias y antiobreras.

La anterior polémica se dejó de lado ante la realidad normativa y práctica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, el replanteamiento de la legislación laboral vigente debe abordar a fondo este problema, a partir de una reflexión que rebase el espacio doctrinal en que se ha dado, para que, despojados de la idea de simplemente “maquillar” instituciones que parecen intocables, analizar y proponer soluciones a la problemática práctica que arrojan los más de setenta años de actuación de los tribunales de trabajo en nuestro país.

Los aspectos que, a mi juicio, deben considerarse en esta reflexión son los siguientes:

- a) Ubicación de los órganos de impartición de justicia laboral
- b) Integración de éstos
- c) La carrera judicial en el ámbito laboral
- d) Funciones y atribuciones en esta materia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

a) Ubicación de los tribunales de trabajo

Como se sabe, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos del Poder Ejecutivo, local o federal, de acuerdo a la variada distribución de competencias.

Se ha dicho que las Juntas realizan una función materialmente jurisdiccional y en ocasiones legislativa (si se considera con este carácter la sentencia que resuelve conflictos colectivos de naturaleza económica), pero que por la especificidad de sus funciones son órganos de la Administración, Federal o de las Entidades, aún cuando mantengan independencia respecto a ellas en la toma de sus decisiones... sin embargo, la realidad, es otra:

La ubicación de las Juntas como apéndices de los Ejecutivos Federal o Estatales, ha determinado la absoluta dependencia de las juntas respecto de éstos. Tal dependencia práctica está avalada por diversas disposiciones de la legislación vigente que permitan que sea el Jefe Ejecutivo Federal o los gobernadores de los Estados o Jefe del Departamento del Distrito Federal quienes nombren, según el caso, a los presidentes de las respectivas Juntas Federal o Locales de Conciliación y Arbitraje (Artículos 593,603,612 y 622 de la Ley). Además, son las autoridades de la Administración Federal o Local las que tienen la facultad de designar la jurisdicción territorial de las juntas (arts. 606 y 622); disponer su integración y funcionamiento (art. 623) así como determinar y designar el personal jurídico que deba hacerse cargo de ellas (art. 625). La relación presupuestal es, por ende, también absoluta (art. 666).

En la práctica tal dependencia se hace más evidente aún: difícilmente puede pensarse que el personal jurídico de éstas (ni siquiera el de más alto rango) goce de autonomía para la toma de las decisiones que les competen. Es de todos sabido y vivido que sobre todo ante los asuntos colectivos cuya naturaleza política es indudable pero también en aquellos individuales que revistan tal carácter, las resoluciones se adoptan acatando las orientaciones de los altos mandos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en particular del titular de la dependencia. Si bien es cierto, que esta vinculación de las decisiones jurisdiccionales con las políticas se da también al interior del Poder Judicial, ella se legitima y fortalece existiendo una subordinación formal y material como la que en la actualidad se da.

La ubicación de las Juntas como tribunales autónomos del Poder Ejecutivo es una falacia, que se hace más burda cuando se trata de conflictos en las empresas de participación estatal o en organismos descentralizados donde el Estado es juez y parte, representando el mismo papel grotesco que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en materia burocrática.

Las juntas realizan una función fundamentalmente jurisdiccional y por ello no hay razón para ubicarlas en un Poder distinto del que realiza esa función. Aún cuando sabemos que dicho Poder no está exento de prácticas viciadas, su independencia formal del Ejecutivo garantiza un mayor margen de imparcialidad, nuestra propuesta va, pues, en este sentido. Habría que definirse al respecto si al ser la materia laboral de carácter federal, quiénes conocieran de los conflictos de esta índole fueran directamente los órganos jurisdiccionales federales o si deberían crearse órganos especiales dentro del ámbito federal, o bien órganos dependientes de los Poderes Judiciales de los Estados. Para ello, habría que remitirse a un análisis específico de la estructura jurisdiccional en México.

b) Integración tripartita de las juntas de Conciliación y Arbitraje

El tripartismo, tal y como se ha dado en nuestro país y particularmente en el ámbito laboral, constituye una ideología y una práctica que hay que remontar. Como se sabe, este fenómeno no representa una expresión más del corporativismo; implica la intención de incorporar al aparato estatal a las fuerzas sociales en pugna, siempre bajo el arbitrio y control del propio Estado, quién es el que además impone las reglas del juego. En nuestro caso, el tripartismo es otra ficción más. Bajo la apariencia de una representación igualitaria y representativa de los patrones y trabajadores que, según la ley, debe hacerse evidente durante la substanciación del juicio y hasta la formulación del laudo que debe ser producto de la discusión de las tres representaciones, se encubre la realidad existente, según la cual los representantes de trabajadores y patrones carecen, en principio, de la legitimidad para el ejercicio de su cargo, de capacidad profesional para el mismo, pero, sobre todo, de independencia de criterio y de convicción para fungir como auténticos representantes.

Los procedimientos que establece la ley para su nombramiento, a partir de convenciones sexenales (artículos 648 y siguientes) son, simplemente, letra muerta. Es sabido que estos puestos son distribuidos, en el caso de los trabajadores, como producto de arreglos de cúpula, de distribución de espacios de poder entre

las distintas centrales afiliadas al Congreso del Trabajo. En el caso de los representantes del capital, la situación es similar, tales nombramientos se distribuyen entre las distintas organizaciones patronales. Independientemente de la falta de legitimidad de estos presuntos representantes, la eficacia de su actuación como tales y la trascendencia genuina de su labor, es también nula. Su actividad se mueve entre los dos extremos: o el voto indiscriminado y mecánico de estos representantes hacia la parte en el juicio que corresponde a su sector, o bien, el voto determinado por la consigna, mismo que en ocasiones puede ser incluso contrario al de la parte que representan. En ambos casos, el juicio razonado, el análisis detallado de la litis, la vigilancia del respecto a la legalidad, el interés por descubrir la verdad de los hechos, está ausente.

En fin, el tripartismo en las Juntas de Conciliación sólo ha servido para engrosar el aparato burocrático del Estado, para obstaculizar y entrampar la celeridad que debería caracterizar la impartición de justicia en este ámbito y, desde el punto de vista ideológico, para dar una impresión falsa de concertación. La frase "está para firma de los representantes" es la mejor expresión de esta desviación de la justicia laboral en la que los trámites administrativos de los procesos se desahogan con desquiciante lentitud y ocupan lugar prioritario respecto de la auténtica función de administrar justicia.

Por lo que se refiere al personal jurídico de las Juntas, salvo honrosas excepciones, éste se halla conformado por personas, no todas profesionales, para quienes la actividad jurisdiccional constituye, en la mayoría de los casos, un simple empleo. Carecen estos funcionarios de los conocimientos especializados, de la inquietud de actualización, pero sobre todo de la sensibilidad social y del conocimiento de la realidad económica del país, elementos indispensables para quién desempeña un puesto de ese tipo. Más allá de ello, a pesar de las obligaciones que la ley les atribuye, sobre todo en torno a la cercanía con que deben llevar el seguimiento de los procesos laborales y que dio lugar al principio de inmediatez que se enunció en la reforma procesal de 1980, la realidad es que apenas tienen tiempo ya no de estudiar a conciencia el asunto, sino siquiera de presenciar las audiencias.

La propuesta en este sentido se orienta a eliminar esta ficticia e ineficiente estructura tripartita y, en su lugar crear órganos unipersonales o colegiados pero conformados por profesionales capaces y formados en la carrera judicial como se precisará en el siguiente apartado. Eliminar toda la estructura de representantes ante las diversas juntas de

conciliación representará un gran alivio para la economía estatal y el gasto público; un cercenamiento de las mafias de poder sindical que actúan al interior de las Juntas entorpeciendo, la administración de justicia, pero, sobre todo, un avance hacia la eficacia, propia de un sistema judicial moderno.

c) La carrera judicial

Uno de los mayores defectos de que adolece todo el aparato de administración de justicia en nuestro país, es de la ausencia de una auténtica carrera judicial. Ella implica la estructuración jerárquica de los escaños correspondientes a los distintos niveles de la impartición de justicia, los que se alcanzan de acuerdo a reglas bien definidas en las que los requisitos de acreditación de conocimientos y de experiencias en el área correspondiente son también preciosos y se muestran a través de métodos de evaluación objetivos. La vigencia de una carrera judicial garantiza en principio, el nivel académico y profesional de quienes realizan la actividad jurisdiccional pero, sobre todo, tiene que ver con la imparcialidad que más fácilmente podrá caracterizar sus decisiones en un sistema donde los ascensos no dependen de simpatías personales, ni de favores o complacencias hacia los superiores, sino, de tiempo de servicio, capacidad, experiencia en la materia, estudios realizados, etc. Sugerimos algo parecido a lo que son las oposiciones en los países europeos.

Si en el ámbito judicial, en general, sería saludable el establecimiento de este mecanismo para la determinación de los ascensos, en el campo laboral tal necesidad cobra mayor importancia por la trascendencia económica y política de esta materia requiere, como dijimos líneas arriba de personal experto e identificado con la problemática existente.

d) Atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Esta dependencia del Ejecutivo desempeña en la práctica un importante papel en la negociación de los conflictos laborales y en las fórmulas de manejo de éstos. También cumple una trascendente función en lo relativo al nacimiento, vida y "desaparición" de las organizaciones sindicales más significativas en el país. Algunas de estas funciones las desempeña por disposición de la propia Ley Federal del Trabajo, pero, las más, por una situación de hecho o por disposiciones de carácter secundario como lo es su Reglamento Interno, en donde indebidamente se contemplan atribuciones no definidas en la ley laboral.

En materia sindical, es la encargada de otorgar los registros sindicales, centralizando en principio, todo lo relativo a tan importante renglón y manteniéndolo como asunto absolutamente confidencial. Respecto a la regulación de este punto de registro sindical habrán de hacerse propuestas en otros trabajos, por lo que aquí solo me limitaré a proponer que estas funciones dejen de ser competencia de esta dependencia. O bien, se replantee la injerencia que la misma tenga en una actividad que si se entiende como de carácter administrativo debe constreñirse a ser un simple registro público de los acuerdos sindicales, en donde estén ausentes la posibilidad de supuesta verificación de datos, revisión de padrones y análisis de la documentación. Lo deseable sería que los sindicatos, al constituirse o realizar modificaciones en su directiva o en sus estatutos sociales, se inscribieran en este Registro Público y se diera un plazo para formular por terceros que acreditaran su interés, objeciones relacionadas solamente con la veracidad de los datos del padrón y demás documentos, pero transcurrido este plazo (tres días a lo más), el sindicato quedará registrado.

Por lo que se refiere a su intervención en los conflictos laborales, ésta debe ser nula. Ya existen para ello los tribunales competentes, que en todo caso podrán recurrir a esta dependencia cuando requieran conciliadores o inspectores de trabajo, etc. Sin embargo, no se justifica que ella tenga las atribuciones que en la práctica ha absorbido, según las cuales interviene en cuanto conflicto laboral o sindical de relativa trascendencia que se presenta y al no estar predeterminadas sus fusiones las ejerce conforme poderes absolutos, sin ninguna restricción.

Nuestra propuesta plantea, entonces que esta dependencia sea la encargada de vigilar el cumplimiento de disposiciones tales como las de seguridad e higiene, capacitación, productividad, estructuras de salarios, reparto de utilidades, etc., perfeccionando la actuación de departamentos como Medicina del Trabajo de gran trascendencia en el ámbito laboral. Es decir, que se limite a cumplir con sus funciones de autoridad administrativa y constituir, en todo caso, una "instancia política" a la que los interesados acudan la imposibilidad de resolver sus pretensiones mediante los mecanismos jurisdiccionales.

México, D.F. julio, 1989.

ANTE UNA NUEVA LEGISLACION LABORAL: DERECHO PROCESAL

Carlos de Buen Unna

Las disposiciones actuales en materia de derecho procesal del trabajo son relativamente jóvenes puesto que datan del 1o. de mayo de 1980, fecha en que se reformó integralmente el proceso laboral. Los 9 años de vigencia han permitido experimentar las ventajas y desventajas de este sistema y desde luego reflexionar sobre las primeras impresiones que causaron las reformas e inclusive modificar algunos puntos de vista.

Entre las opiniones de los tratadistas y litigantes encontramos tres puntos principales, en base de los cuales debe estudiarse la posibilidad de modificar nuevamente el proceso laboral: la rapidez o agilidad procesal frente a los juicios prolongados; la parcialidad o tutelaje de las normas procesales en favor del trabajador frente a la imparcialidad y; la sencillez o libertad de actuación de las partes frente a la rigidez o concurrencia de múltiples requisitos.

Nos aventuramos a decir que no debe haber diversidad de opinión frente al primero de los puntos mencionados, habiendo consenso en que los procedimientos deben ser lo mas rápido posibles.

Ante los otros dos puntos, consideramos que si hay controversia de opiniones; hay quienes estiman que la norma adjetiva o procesal debe ser imparcial aún cuando la norma sustantiva sea tutelar en favor de los trabajadores, mientras que otros piensan que también en el proceso se debe compensar la desigualdad que hay entre las partes; por lo que hace a la sencillez en el proceso, a pesar de que aparentemente coinciden las opiniones en el sentido de que así debe ser e inclusive está consignado el principio respectivo en nuestra legislación actual, en realidad, es evidente que no siempre se busca esa sencillez y, por el contrario, hay quienes gustan de exigir cuantos requisitos sean posibles entre quienes se encuentran principalmente los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En nuestra opinión, debe buscarse la rapidez y sencillez procesales. El problema de la parcialidad nos parece más complejo pero estimamos que el proceso debe ser imparcial salvo por lo que hace a las cargas probatorias y a las desventajas económicas que directamente pueden incidir, como en el nombramiento gratuito de peritos para los trabajadores que así lo solicitan.

Con base en este punto de partida sugerimos los siguientes criterios para reformar el derecho procesal del trabajo, siguiendo para su exposición la ley vigente. No se trata de una propuesta detallada, por lo que, el no referirse a ciertas normas actuales, no implica necesariamente que no pueda conseguirse una mejoría en la redacción y en el orden de los artículos:

1. Principios procesales

Se puede analizar la inclusión de la imparcialidad en los términos antes señalados.

2. Capacidad y personalidad

Sugerimos aplicar las reglas del derecho civil y aceptar carta poder en todos los casos, aunque tratándose de personas jurídicas, deberán acreditarse las facultades de quien confiere los poderes.

Debe respetarse la facultad de los apoderados de los trabajadores para realizar convenios sin la necesidad de que el propio trabajador lo ratifique, si dicha facultad está expresamente conferida.

Debe eliminarse la representación común obligatoria de los actores o demandados.

3. Competencia

Hay que suprimir los casos especiales de competencia federal en razón de las acciones ejercidas, esto es, en materia de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene.

Las Juntas especiales debe ser competentes también en materia de conflictos colectivos.

4. Impedimentos y excusas

Sin observaciones particulares.

5. Actuación de las juntas

Hay que quitar la necesaria presencia física de las partes en las audiencias ya que de hecho no se requiere.

Entre una audiencia y otra no deben pasar más de 5 días hábiles.

Debe incluirse el recurso de reclamación en contra de los medios de apremio y medidas disciplinarias, mismo que actualmente se contempla indebidamente en el capítulo de la revisión de los actos de ejecución. Debe suprimirse la audiencia en este recurso ya que no es un problema entre las partes, sino entre la Junta y una persona determinada.

6. Términos procesales

En algunos casos deben reducirse los términos, principalmente los relacionados con las actuaciones de las Juntas, a los cuales nos referimos más adelante en los casos concretos.

Ningún término debe ser menor a tres días hábiles ni mayor a 10 días hábiles.

Debe eliminarse la posibilidad de ampliar los términos en razón de la distancia.

7. Notificaciones

Deben ser personales cuando se interrumpa el procedimiento por cualquier causa y no por cualquier causa legal.

También las notificaciones personales deben publicarse en el boletín y en los listados.

Ninguna notificación podrá hacerse en un término menor de tres días hábiles completos.

Deberá reducirse de 5 a 3 días hábiles el término con que cuentan las Juntas para realizar notificaciones personales y a un día hábil en los demás casos.

8. Exhortos y despachos

Debe eliminarse la posibilidad de que el oferente de la prueba pueda encargarse de la devolución del exhorto.

Debe preverse la posibilidad de utilizar medios de comunicación modernos como el telfax para el envío y la devolución de los exhortos.

9. Incidentes

Si se plantean en una audiencia deben de resolverse en la misma en todos los casos.

Debe precisarse que la nulidad de una notificación conlleva la nulidad de las actuaciones posteriores relacionadas con ellas.

10. Acumulación

Hay que expresar que la acumulación no implica que las acciones ejercidas por diversos actores corran necesariamente la misma suerte, manteniendo la independencia de dichas acciones a pesar de que se analicen en el mismo expediente.

11. Continuación del proceso y caducidad

Jamás debe detenerse el procedimiento salvo casos de fuerza mayor.

Hay que suprimir la caducidad.

12. Pruebas

Los interrogatorios deben ser realmente libres, incluyendo los que se hagan a la parte contraria y por lo tanto deben eliminarse las reglas para formular posiciones y para interrogar a los testigos, trasladando la problemática que puede derivar de las preguntas incidiosas, indicativas o inútiles, a la apreciación de dichas pruebas por parte de la Junta.

Debe suprimirse cualquier posibilidad de que la Junta aporte pruebas.

Es necesario dar efectividad a las sanciones para quienes desconocen documentos auténticos, pudiéndose establecer la obligación de la Junta de dar vista al Ministerio Público cuando se llegue al convencimiento pleno de la autenticidad de un documento que previamente fue objetado por una de las partes.

Las partes deben tener la posibilidad de ofrecer hasta 5 testigos, precisando los hechos sobre los que van a declarar, aún cuando únicamente se pueden desahogar tres testimoniales.

Debe suprimirse la obligación de dar los domicilios de los testigos. Sólo cuando se pida una citación debe proporcionarse el domicilio donde puedan ser citados.

Debe quitarse la obligación de proporcionar cuestionario para el desahogo de la prueba pericial siendo suficiente que se precise lo que con la misma se quiere probar.

La inspección debe desahogarse en el local de la Junta, en una audiencia con la presencia del Secretario de Acuerdos.

13. Resoluciones laborales

Sin observaciones particulares.

14. Revisión de actos de ejecución

Debe reducirse el término para la audiencia de 10 a 5 días hábiles.

El recurso de reclamación previsto en este capítulo debe pasar al capítulo relativo a la actuación de las Juntas en los términos antes señalados.

15. Providencias cautelares

Sin observaciones particulares.

16. Procedimientos ante las juntas de conciliación

Consideramos que se debe hacer un esfuerzo para llevar las Juntas de Conciliación y Arbitraje a más lugares y eliminar las juntas de conciliación, por lo que sugerimos quitar el procedimiento respectivo.

17. Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje.

Hay que quitar la suplencia de la deficiencia de la queja del trabajador.

Debe dejarse la conciliación como parte de la demanda y excepciones.

Hay que quitar la facultad de ampliar o modificar la demanda.

Puede preverse la posibilidad de que el actor ofrezca sus pruebas por escrito antes de la audiencia y de que el demandado pueda contestar la demanda y ofrecer sus respectivas pruebas en la misma forma, de manera que la inasistencia a la audiencia inicial no sea tan grave como ahora. Otra opción tendiente a la imparcialidad procesal es que se le tenga por desistido de las acciones al actor que no se presente a la audiencia y por contestada la demanda en sentido afirmativo y sin prueba en contrario al demandado que tampoco acuda. En este supuesto puede establecerse una tolerancia de 10 minutos a las partes.

Debe reducirse de 10 a 5 días hábiles el plazo máximo para señalar una nueva audiencia.

Debe prohibirse a la Junta que se reserve el dictado de los acuerdos.

Hay que establecer que al momento de iniciar una audiencia de desahogo de pruebas, se certifique la presencia de los comparecientes y en su caso, se hagan efectivos de inmediato todos los apercibimientos decretados aunque se traten del desahogo de varias pruebas durante la misma audiencia.

Debe darse un término de 3 días para formular alegatos.

Deben eliminarse las diligencias para mejor proveer.

Debe reducirse a 5 días el término de los representantes para estudiar y votar los laudos.

Hay que establecer que el representante que vote contra de una resolución justifique su posición.

El Secretario debe dictar el laudo en un término no mayor de 3 días hábiles.

18. Procedimientos especiales

Sugerimos eliminarlos y que los conflictos respectivos se tramiten conforme al procedimiento ordinario.

19. Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica

Sugerimos anularlos y que se tramiten conforme al procedimiento ordinario.

En caso de considerar necesaria la subsistencia de estos procedimientos, debe de suprimirse la suspensión de los mismos por el ejercicio del derecho de huelga.

Debe eliminarse la posibilidad de la Junta de no dar entrada al emplazamiento.

Debe eliminarse la suspensión de la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios.

Hay que permitir que la huelga se pueda prorrogar y la audiencia de conciliación, diferir cuantas veces se solicite.

Hay que eliminar la ilicitud de la huelga.

El arbitraje debe darse a petición de cualquiera de las partes.

20. Procedimientos de ejecución

Deben quitarse del título correspondiente los procedimientos para procesales y ubicarse en el lugar adecuado.

México, D.F. 14 de junio de 1989.

LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA

Pablo A. García Félix

La reglamentación de la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, Apartado "A", parece reducir la licitud del fin general de la huelga sólo al alcance de cualquiera de los casos expresamente previstos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Una arraigada opinión que la fracción I de ese precepto no contempla un objeto de huelga distinto de los demás, sino que éstos reflejan los supuestos cuya realización produce el equilibrio entre los factores de la producción.

Cualquier intento para fijar la dimensión de la fórmula constitucional y restringirla al texto del Artículo 450 de la Ley o ampliarla a otros casos distintos, implica determinar el concepto de equilibrio entre el capital y el trabajo incluido en esa fórmula y reiterado en la fracción I del precepto reglamentario. La referencia a ese mismo concepto permitirá, además, calificar de adecuada a la actual reglamentación de los objetivos de la huelga o proponer una que la sustituya.

Ante los emplazamientos provocados por el alza de precios y pérdida del valor adquisitivo del salario se ha invocado que la huelga sólo es procedente para restaurar el desequilibrio que se da entre la empresa y sus trabajadores. Delimitado el problema al ámbito empresarial se postula que el contrato colectivo es el instrumento que expresa el equilibrio de los factores de la producción y que su vigencia presume la existencia de ese equilibrio. Esta opinión entraña una concepción formal de equilibrio y restringe sus alcances a los aumentos o depresiones de los aspectos financieros de las empresas.

La expresión material del mismo concepto rebasa el ámbito empresarial y propone que el equilibrio exige para los trabajadores una existencia acorde con la dignidad de la persona humana y el mejor nivel de vida compatible con la estructura de la empresa. De esta concepción resulta que equilibrio es no sólo la distribución equitativa de los beneficios de la producción, sino también el abati-

miento de lo que representa, para los trabajadores, el aumento del costo de la vida. La declaración programática del artículo segundo de la Ley apoyaría esta acepción material del concepto de equilibrio.

La extensión a casos de desajuste motivados por fenómenos externos o ajenos a la empresa, justificar la consideración del sistema empleado para la reglamentación de los objetivos de la huelga. El análisis del artículo 450 de la Ley parece que atribuye al contrato colectivo la expresión del equilibrio de los factores de la producción y que al tenor de sus fracciones la huelga juega, salvo el caso del de la solidaridad, entorno a celebración, vigencia y aplicación de ese contrato. El texto de ese artículo parece también suponer que sólo en esos casos podría la suspensión de labores conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo.

Para adecuarla a la expresión material del concepto de equilibrio, convendría ampliar la reglamentación de la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, apartado "A". Junto a los casos, ya previstos, que evindentemente tienden a la consecución del equilibrio, habría que incluir tanto el que se proponga restaurar el desequilibrio que provenga del aumento del costo de la vida con la consiguiente pérdida o disminución del valor adquisitivo del salario, como la fracción que permita a las Juntas de Conciliación y Arbitraje apreciar si un supuesto distinto a los expresamente señalados persiga la finalidad que legitima el ejercicio del derecho de huelga.

LA COPARMEX CONTRA LA CONSTITUCION Y LA HISTORIA

José Enrique González Ruíz

En un documento fechado en junio de 1989, la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), hizo público un conjunto de "Propuestas Preliminares para la Discusión del Anteproyecto de una Nueva Ley Federal del Trabajo". Se trata de la exposición de una serie bien cohesionada de tesis que conforman la visión patronal acerca de las modificaciones que debe experimentar la normatividad laboral. No son planteamientos sueltos ni inconexos; por el contrario, tienen unidad interna y perfilan un proyecto no sólo de carácter obrero patronal, sino incluso político.

El término clave es *modernizar*. Cuantas sugerencias se hacen, encuentran fundamento en la necesidad que advierte la COPARMEX de incorporar al país a la modernización, lo cual a su vez implica el mejoramiento de la productividad y la adquisición de niveles de competitividad internacional. Define el concepto "modernidad" con algo que no es una definición: es "la aceptación de que toda meta alcanzada es tan sólo el punto de partida hacia metas mejores y mayores" (pág.7).

Para la cúpula patronal, el proceso privatizador que está en marcha en la economía mexicana ha traído modificaciones que tienen que ser recogidas por la legislación del trabajo. Da como un hecho que no requiere comprobación el que las aspiraciones de un país como México únicamente pueden alcanzarse entrando a la modernidad. Con esa base, la ley laboral debe adecuarse para que "genere confianza en el inversionista, estabilidad en el trabajo e impulse la productividad". (pág.8). En el diario LA JORNADA del 21 de julio de 1989 encontramos lo que en los hechos significa la modernización. El consorcio SIDERMEX hizo saber que despedirá a 2,318 trabajadores y modificará 77 cláusulas del Contrato Colectivo de trabajo que tiene celebrado con el sindicato. Eso sí, la empresa aclaró que el recorte de personal se hará "fundamentalmente en las áreas de servicio, auxiliares y en aquellas con personal excedente"; y que con el cercenamiento del contrato

"no se pretende afectar los derechos laborales de los trabajadores sindicalizados". (pp. 38-14)

En la propuesta de la agrupación patronal campea el pragmatismo. Supone que la relación general del trabajo debe estar regida por preceptos que no constituyan obstáculos para el cumplimiento de los fines productivos de la empresa, y que además tengan presentes el entorno en que vivimos.

El cambio que quieren es profundo. No toca solamente los aspectos superficiales de las leyes sobre el trabajo, sino que va a fondo para tratar de elaborar una nueva cultura de lo laboral. En ese orden, desea una intervención mínima del Estado en la relación entre trabajadores y patrones, "pero sin dejar de reconocer el papel de árbitro que como autoridad ejerce". No llevan a sus últimas consecuencias su postulado de libertad de empresa, sino que la llevan sólo a la orilla en que el Estado juega el papel de "árbitro" (siempre a su favor, por supuesto) en los conflictos entre las clases.

En el campo jurídico, su proposición nodal es acercar el Derecho del Trabajo a los principios generales del Derecho. Sin duda propugnan por la vigencia de la libertad de las partes como la Ley suprema del contrato. Privatizar las normas laborales es volver al principio jurídico de la igualdad entre las partes.

Con la nueva cultura que desea la COPARMEX, el carácter equilibrador que se ha reconocido al Derecho del Trabajo desaparece. Bastará con que patrones y trabajadores lleguen a acuerdos según la fuerza contratadora de cada cual para que el rumbo se oriente hacia la modernidad. El faro orientador que proponen es la competencia internacional que servirá para ir fijando las pautas en esa libre contratación.

La COPARMEX rechaza el que denomina *paternalismo*, identificándolo con lo que se hizo en la década de los setentas. Hablan de fomentar una mayor responsabilidad entre quienes participan en el proceso productivo, tomando en cuenta que las circunstancias internacionales "nos obligan a cambiar de cultura en todos los niveles, adecuando todo proceso productivo a las reglas del comercio y la competitividad internacional, respetando los derechos humanos".

Preocupa a la COPARMEX que la Ley actual tome en cuenta que la mayor parte de las empresas medianas en México son pequeñas y medianas. La nueva que

surja de su proyecto, deberá entenderlo así y fijar un régimen jurídico “acorde a las posibilidades del generador de la fuente de empleo”.

El marco conceptual de la COPARMEX es el neoliberalismo. Le alienta lo que hasta hoy se ha hecho, pero lo considera insuficiente. Quiere que la nueva cultura del Derecho del Trabajo reconozca que la Ley Federal vigente ha perdido actualidad y que debe sufrir modificaciones “que le permitan preservar su vigencia ante las cambiantes necesidades de la época actual”. (pág. 7)

Estamos frente a una teoría distinta a la que inspiró el surgimiento del Derecho Laboral, tuvo como finalidad atemperar los graves efectos que causa la desigualdad entre los patrones y los trabajadores (incluso en términos de la reproducción física de la fuerza de trabajo), por lo que tuvo siempre un carácter proteccionista. A eso se le llama ahora “paternalismo”, que sería el correlativo de “populismo” del que se ha dado en llamar “Estado benefactor”. De triunfar la postura de la COPARMEX, la normatividad del trabajo volvería a las reglas tradicionales del derecho Privado, donde cada cual concurre a la relación jurídica con sus propias y exclusivas fuerzas.

En otras palabras, la propuesta de la COPARMEX elimina la calidad tutelar del Derecho del Trabajo.

Para los patrones, proteger al obrero es obsoleto.

En los hechos ya sucede que el patrón toma todo tipo de precauciones frente a sus trabajadores. Para nadie es un secreto que en muchos sitios es indispensable firmar una carta de renuncia como prerequisite para obtener el empleo. ¿Estamos en ese caso ante un ejercicio libre de la voluntad?. Evidentemente no: el efecto de necesidad de quien requiere un trabajo remunerado, lo hace aceptar cualquier condicionante.

La historia comprobó sobradamente que los contratos de trabajo estuvieron en el pasado afectados de nulidad, por vicios en el consentimiento. Es una presión que invalida la manifestación voluntaria, la de presentarse a solicitar un empleo y tener urgencia de él. A eso se debe que en esta materia las normas que tengan un evidente tono protector. Es un hecho objetivo que el trabajador está en desventaja frente al patrón, de modo que la Ley tiene el objetivo de compensar la situación.

En un sistema económico en el que la base sigue siendo el trabajo asalariado, la desigualdad existe independientemente de la voluntad de quienes intervienen en la relación. No se trata de un invención de mala fe de la clase trabajadora para laborar menos o para sacar provecho, sino de una realidad concreta y tangible. Por eso, querer que la ley del Trabajo vuelva al principio de la igualdad de las partes, es pensar en el retroceso a las épocas de mayor explotación de los asalariados. (No se olvide que llegaron a "aceptar voluntariamente" jornadas de 16 horas).

Pero también es cierto que nunca las conquistas obreras se alcanzaron sin costo. Y lo que ahora presenciamos, son los intentos de la clase patronal de arrojar sobre los trabajadores la responsabilidad de la crisis del sistema. Forma parte de la lógica del capitalismo, a quien mueve únicamente el afán de ganancia, por mas adorador de los derechos humanos que se proclame.

En estas condiciones, si no hay mutaciones de fondo en el carácter de la relación de trabajo asalariado, tampoco la debe haber en normas legales que regulan la materia. De otro modo, se volvería a etapas en que la explotación alcanzó niveles dramáticos y se marcharía en sentido inverso en la historia.

Es cierto que el mundo está cambiando en serio. También lo es que los países tienen que alcanzar altos niveles de productividad y de competitividad en el exterior. Pero eso no puede hacerse a costa de mayor sufrimiento de las clases laborantes. Ya la crisis ha golpeado bastante su nivel de vida, como para ahora, en aras de una modernización neoliberal, se les cercenen sus logros legales históricos.

Como acertadamente dijeron los miembros del Frente Nacional de Abogados Democráticos (FNAD) en la reunión que tuvieron en Oaxtepec los días 23, 24 y 25 de junio de 1989, no es razonable oponerse a la productividad de la empresa. Sólo que la misma no debe conseguirse afectando a los derechos de los trabajadores, en particular la bilateralidad.

Con sus pretensiones de privar a los trabajadores de sus derechos esenciales, la COPARMEX revela que su proyecto de nación no tiene en cuenta los intereses de la mayoría de los mexicanos. Porque olvida que uno de los productos más avanzados de la lucha social de 1910-1917 fue precisamente la legislación protectora que se contiene en el artículo 123 de la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, en algunos otros

textos normativos y en los contratos colectivos de trabajo. Desconocer esa realidad es querer que la clase trabajadora retroceda el camino.

Hay que hacer énfasis en que para los patrones es importante la participación del Estado en la relación con los obreros. Eso se debe a que en la actualidad sobre todo con un gobierno tecnoburocrático que tiene la mente puesta en servir a la potencia del norte la estructura existente le ha favorecido. Si no fuese así, estaría pugnando por sacar a las autoridades totalmente de la jugada. Saben bien los patrones que el Estado capitalista es su *Estado*; y que la función arbitral que dice ejercer en los conflictos de orden laboral tiene siempre como límite los intereses fundamentales de la clase del poder.

En lugar de cambiar el eje motor del Derecho del Trabajo, que es precisamente su papel equilibrador de las desigualdades entre las partes, pensamos que es necesario que se profundice en ello. Lo preceptuado en la Constitución es no solamente irrenunciable, sino la plataforma mínima de lanzamiento hacia mayores y mas sustantivas conquistas.

Hay en todo el Derecho laboral un pilar maestro que tiene tres partes: se trata de la bilateralidad, que se desglosa en la sindicalización, la contratación colectiva y la huelga.

En realidad los obreros se agrupan, suspenden las labores de su centro laboral y pactan condiciones de trabajo, para que no sea el patrón unilateralmente quien decida qué, cómo y cuándo hacer en la empresa. La contratación bilateral es el fin, mientras que la huelga y la sindicalización son medios para conseguirlo. Y entendemos por contratación no solamente el acto formal de firmar un documento con el patrón, sino el hecho mismo de aplicar cotidianamente y decidir acerca de las condiciones concretas de la prestación del servicio.

Los patrones quieren volver al pasado. Su atención está puesta no en la verdadera modernización del país (que debe hacerse y debe traer beneficios a todos los mexicanos, incluyendo significativamente a los trabajadores), sino en el retorno a condiciones y leyes que ya la historia dejó atrás.

No carecen de razón cuando hacen referencia a las condiciones del entorno internacional, ni a la urgencia de optimizar el funcionamiento del aparato productivo. Donde fallan es en el planteamiento de que lo anterior sólo se consigue si se aumenta el sacrificio de la masa laboral.

REFORMAS A LA LEGISLACION LABORAL EN MATERIA DE HUELGA: ALGUNAS PROPUESTAS

Octavio Loyzaga de la C.

Si bien la legislación laboral mexicana regular las relaciones sociales de producción en una formación social en la que es dominante el modo de producción capitalista, en ella aparecen a nivel constitucional los derechos colectivos de los trabajadores, de una manera resplandeciente. Así, por lo que toca al derecho de huelga, el art. 123 de la carta magna en su fracción XVII reconoce sin cortapisa el derecho de los obreros a la huelga y en su fracción XVIII dispone que "las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". No obstante lo anterior, la reglamentación de este derecho ha constituido un constante desandar en el espíritu plasmado por el constituyente respecto al derecho en comentario.

La limitación al derecho de huelga puede observarse actualmente en diversos aspectos, sin embargo puede vislumbrarse fundamentalmente en dos niveles: por una parte, en lo concerniente al sujeto de la huelga delineado en la Constitución y por la otra, en lo relativo al verdadero alcance de su objeto.

Por lo que corresponde al sujeto de la huelga, la Constitución dispone llanamente como se apuntó que es un derecho de los obreros. Siguiendo este espíritu, las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970 han señalado como titular del derecho comentado a la "coalición" de trabajadores. Sin embargo, el articulado subsiguiente ha restringido en forma considerable este derecho, limitando casi su ejercicio a los sindicatos y como el sindicato para causar efectos jurídicos requiere el registro y éste se otorga como se sabe por motivos políticos y no jurídicos, el derecho de huelga empieza desde ahí a ser coartado.

En íntima relación con la delimitación anterior, se encuentra el alcance del objeto de la huelga. Al respecto, cabe mencionar que como fue señalado en la

exposición de motivos del proyecto del art. 123 constitucional, el objeto de la huelga es buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Como lo señala De la Cueva, el equilibrio que debe guardarse no es limitativo, sino amplio y abarca desde el respeto que debe guardar la empresa o el patrón a la dirigencia sindical, hasta el derecho a la contratación colectiva, participación en las utilidades, etc. Al respecto, cabe mencionar que como lo indica el mismo autor, (coordinador de la Ley Federal del Trabajo de 1970), ésta señala en forma *ejemplificativa más no limitativa* determinadas hipótesis en las cuales se encuentran roto el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital.

Al profundizar en la exposición de motivos del proyecto del art. 123 constitucional, se afirma que el señalamiento de los casos ilicitud y en este caso el sentido del vocablo debe entenderse abarcando tanto los casos de inexistencia como de ilicitud, tal como fue concebida a nivel constitucional tiene como fin "evitar cualquier abuso por parte de la autoridad contra el derecho de huelga".

Además de las dos restricciones fundamentales ya señaladas y que a nuestro juicio deben de desaparecer, encontramos también otras importantes. Una de ellas que no por obvia debe dejar de señalarse, es la relativa a la requisa. Esta, como ha sido apuntado reiteradamente, es inconstitucional toda vez que se funda en una ley secundaria que no deriva del art. constitucional encargado de regir las relaciones laborales. Si bien esta restricción tuvo una cierta justificación, debido a que se implementó dentro de un período de excepción (la segunda guerra mundial), su aplicación debe de terminar por haber pasado ese período.

En todo caso, deben buscarse otras formas de regulación jurídica que al mismo tiempo que tomen en cuenta el interés general, no atenten contra los derechos constitucionales de los trabajadores, sobre todo si tomamos en cuenta que precisamente el argumento del "interés general" ha servido de pretexto la mayoría de las veces para convalidar las decisiones de las autoridades al hacer nugatorio el derecho de huelga.

Cabría también señalar, que habría que reformar la ley secundaria a efecto de que procediera la huelga sin ninguna cortapisa, en los casos de celebración o revisión de contrato colectivo en las hipótesis contempladas en las fracciones II y

III del art. 388 de la propia ley; es decir, en el supuesto de que se pretenda celebrar o revisar un contrato colectivo cuando existan o puedan coexistir varios contratos en una empresa. Al respecto, cabe recordar la declaración de inexistencia de la huelga dictada hace poco más de un año en el caso de Mexicana de Aviación que pretendió fundamentarse en el señalamiento de que los empleados de tierra no conjuntaban la mayoría de los trabajadores de la empresa. Como bien fue señalado en un estudio llevado a cabo por Ana María Conesa y Eduardo Larrañaga, si en el caso de los trabajadores universitarios es factible emplazar y estallar una huelga cuando las universidades son emplazadas por sindicatos "de personal académico" o de "personal administrativo" que en los términos del art. 353 p. reciben el tratamiento de sindicatos gremiales, resultan obvio, dentro de la más elemental lógica jurídica, que debe proceder la huelga en los casos similares contemplados en la ley.

Dentro de la legislación laboral existe otro precepto que ha vuelto nugatorio en gran medida el derecho colectivo del trabajo, en especial el de huelga. Nos referimos al consignado en el art. 923 producto de las reformas procesales de 1980.

La calificación de la huelga a la luz del artículo 923 alcanza magnitudes que rebasan con mucho los mecanismos de control estatal existentes en el orden jurídico laboral mexicano, y representa a la vez la convalidación de la acción de la autoridad jurisdiccional, realizada en contra del movimiento obrero independiente, sin fundamento legal alguno.

El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo otorgó una facultad extraordinaria, inusitada, a uno de los integrantes del tribunal laboral y lo curioso es que sea al representante del Estado, esto es, al que se le ha atribuido el carácter del Presidente de dicho tribunal. Esta facultad es la de calificar, de hecho, la huelga de oficio y previamente a su estallido, en cuanto a requisitos de forma y fondo.

Por otra parte, al consignarse en el artículo 923, expresamente, la exclusividad de los sindicatos titulares del contrato colectivo o administradores del contrato-ley, para emplazar a huelga, se restringe el marco jurídico de acción de las coaliciones obreras, subsistiendo para éstas las posibilidades de emplazar a huelga únicamente por solidaridad, o por el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Las consecuencias jurídicas de esta normatividad van más allá de las alcanzadas por la legislación laboral de 1931, toda vez que, si bien es cierto que en tal legislación había la posibilidad de que la huelga fuera calificada de oficio, también es cierto que la calificación solamente podía realizarse una vez estallado el movimiento huelguístico, además de que la facultad de calificar se encontraba depositada en la Junta de Conciliación y Arbitraje y la decisión resultaba de la discusión del caso concreto entre sus tres integrantes, no como en el caso actual en que los representantes obrero y patronal no son tomados en cuenta en la decisión unilateral del representante del Estado, de "no dar trámite a emplazamientos a huelgas mediante un mecanismo propiamente de calificación"

Además, las implicaciones hacia las luchas del movimiento obrero no han podido ser más funestas; bastará con que el patrón suscriba un contrato colectivo de protección, con un sindicato "charro" o "fantasma" y lo deposite ante la Junta, para que conjure todo intento de huelga que tenga por objeto la firma de contrato colectivo.

Finalmente, habría que señalar que se debe estar atento a las posibles reformas o adiciones a la legislación laboral que tiendan a convalidar otras prácticas que hacen nugatorio el derecho de huelga. Tal es el caso del requisito que desde el mes de Enero ha establecido la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, consistente en que cuando un sindicato presenta un emplazamiento a huelga debe estar acompañado del acta de la asamblea en la que los trabajadores hayan aceptado y aprobado la posibilidad del movimiento. Si no la presenta, en muchas ocasiones no se da trámite al emplazamiento. Esto obviamente no es un requisito que establezca la Ley Federal del Trabajo, además de que exhibe ante el patrón a los trabajadores que simpatizan con el movimiento previamente al estallido de la huelga, lo que da lugar a ponerlos en la "lista negra".

Esta publicación se terminó de imprimir en los
talleres del Instituto de Investigaciones
Económicas de la UNAM, en el mes de agosto de
1989. La edición consta de 2000 ejemplares y
estuvo al cuidado de Lilia Cervantes Arias y
Enrique Quintero Márquez.



DEBATE SOBRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, constituye un esfuerzo del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, la Sección Académica y la Secretaría de Prensa y Propaganda del Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM) por contribuir a la discusión que en muy diversos ámbitos de la sociedad mexicana, hoy se desarrolla en torno a este tema de vital importancia. Particularmente, las reflexiones aquí contenidas, seguramente estimularán una intervención más entusiasta de los universitarios en el debate y la libre confrontación de ideas.

La presente publicación pretende ser el primer paso de nuevas y próximas ediciones, que con oportunidad intentarán poner en manos de los trabajadores, investigadores, profesores y universitarios en general las distintas opiniones en relación con el curso del debate sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo.